

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Peran guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan sebuah bangsa. Hal itu disebabkan karena guru merupakan garda terdepan yang berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses belajar mengajar. Gurulah yang akan mencetak generasi berkualitas, baik secara pengetahuan, keilmuan, sikap, dan keterampilan. Kinerja guru merupakan perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidikan dan sebagai seorang guru ketika mengajar di depan kelas menurut kriteria tertentu.

Kinerja guru adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan selama proses belajar mengajar (Suprihatiningrum, 2013). Kinerja guru merupakan gambaran ketercapaian dari tujuan, visi, misi pendidikan yang telah dirancang oleh lembaga pendidikan melalui program kerja atau rancangan strategisnya. Ketercapaian tugas pendidikan yang diemban seorang guru tercermin dari capaian kinerjanya. Saud (2010) mengungkapkan kinerja aktual dari profesi guru berkaitan dengan perencanaan, manajemen pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Ditambahkan oleh Sardiman (2000) bahwa tugas dan peran guru antara lain adalah menguasai dan mengembangkan bahan belajar, merencanakan dan menyiapkan pelajaran, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar.

Kinerja adalah tampilan pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas apapun (Casio, 1995). Artinya berkaitan dengan tugas rutin yang harus dilakukan dan menjadi tanggung jawab seseorang. Kinerja mengacu pada tingkat penyelesaian tugas-tugas yang terdapat pada pekerjaan tersebut (Byars & Rue, 1991). Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang memenuhi dan mencapai persyaratan pekerjaannya, mengacu pada tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan tersebut. Kinerja pada fungsi pekerjaan adalah catatan hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan fungsi pekerjaannya selama periode waktu tertentu (Berk, 1998).

Kelompok Bermain adalah salah satu bentuk pendidikan anak usia dini jalur pendidikan nonformal yang memberikan layanan pendidikan bagi anak usia 2-6 tahun, untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan anak, agar kelak siap memasuki pendidikan lebih lanjut (Kemendiknas, 2011). Guru Kelompok Bermain adalah guru yang mengajar pada Satuan Pendidikan Kelompok Bermain.

Keberadaan Kelompok Bermain menjadi sasaran strategis dalam peningkatan Angka Partisipasi Kasar (APK) layanan pendidikan anak usia dini. Hal tersebut tertuang dalam sasaran strategis pada tujuan strategis 3 (T3) Renstra Kemendikbud 2015-2019 menyebutkan bahwa salah satu sasaran strategisnya adalah meningkatnya akses pendidikan anak usia dini dengan indikator kinerja sasaran strategis APK PAUD usia 3-6 tahun sekurang-kurangnya 78,70 %. Lebih lanjut disebutkan peningkatan angka partisipasi PAUD dalam rangka meningkatkan kesiapan anak bersekolah untuk mendukung peningkatan kualitas Wajib Belajar 12 tahun. Berdasar hal tersebut, guru Kelompok Bermain dituntut memiliki kinerja yang baik untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja yang harus dicapai oleh guru Kelompok Bermain berdasar tugas dan kewajiban guru Kelompok Bermain yang tertuang pada Petunjuk teknis penyelenggaraan Kelompok Bermain adalah 1) menjadi teladan bagi pembentukan karakter anak, 2) mengembangkan rencana pembelajaran sesuai dengan tahapan perkembangan anak, 3) mengelola kegiatan bermain untuk anak sesuai dengan tahapan perkembangan dan minat anak, 4) serta melaksanakan penilaian sesuai dengan kemampuan yang dicapai anak (Kemendiknas, 2011).

Uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru Kelompok Bermain harus memiliki kualitas yang baik agar memiliki kinerja yang tinggi sehingga target dan tujuan yang telah ditentukan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya dapat tercapai. Namun terdapat permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Pendidikan Anak Usia Dini termasuk di dalamnya adalah Kelompok Bermain.

Informasi menyebutkan terdapat beberapa permasalahan pada pendidikan anak usia dini, termasuk di dalamnya Kelompok Bermain. Berdasar hasil wawancara yang peneliti lakukan pada 80 orang kepala sekolah PAUD di Salatiga dalam acara Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Lembaga PAUD tingkat Kota Salatiga yang dilaksanakan pada tanggal 28, 29 April dan 6 Mei 2017 tentang permasalahan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan anak usia dini di Salatiga, diantaranya: 1) kompetensi guru kurang, 2) guru kurang disiplin, 3) tingginya angka *turn over* guru, 4) sulit mencari SDM, 5) guru kurang kreatif, 6) gaji guru minim, 7) sarana prasarana pendidikan minim, 8) guru yang sudah lulus S1 PAUD masih sangat sedikit.

Informasi lain yang memperkuat adanya permasalahan yang dihadapi oleh Kelompok Bermain sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), Prof dr Fasli Jalal, SpGK, PHd, bahwa

pendidik PAUD di Indonesia belum semuanya memiliki pengetahuan dan kompetensi yang terstandar. Guru PAUD di Indonesia sebagian besar masih lulusan SMP (Sekolah Menengah Pertama), SMA (Sekolah Menengah Atas), Diploma non kependidikan, Diploma 2 PG (Pendidikan Guru) TK, PG PAUD, dan PG SD (<https://health.detik.com>, 2014). Sejalan dengan hal itu Direktur Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Dikmas, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Abdoellah menyatakan saat ini dari sekitar 330 ribu guru PAUD sebanyak 72% diantaranya belum memiliki gelar S1 (<https://www.republika.co.id>, 2018).

Permasalahan lain yang dihadapi guru Kelompok Bermain adalah belum adanya kejelasan mengenai karir dan kesejahteraan. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Depdiknas, 2005). Berdasar aturan tersebut, pendidik Kelompok Bermain tidak dalam kategori sebagai guru karena Kelompok Bermain merupakan pendidikan yang masuk dalam jalur Non Formal. Konsekuensinya adalah tidak mendapatkan hak-hak seperti yang melekat pada guru PAUD jalur formal dari pemerintah, diantaranya adalah tunjangan profesi.

Namun di sisi lain guru Kelompok Bermain dituntut melaksanakan tugas dan kewajiban sama seperti guru yang lain. Sebagaimana tertuang pada Permendikbud No. 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini menyebutkan bahwa satuan atau program PAUD adalah layanan PAUD yang dilaksanakan pada suatu lembaga pendidikan dalam bentuk Taman Kanak-kanak (TK)/Raudatul Athfal (RA)/Bustanul Athfal (BA), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), dan Satuan PAUD Sejenis (SPS) (Kemendikbud, 2014). Artinya guru Kelompok Bermain termasuk kategori pendidik PAUD juga harus mengikuti standar yang telah ditetapkan pada aturan tersebut, yaitu melaksanakan kewajiban, tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan aturan, serta memiliki standar kinerja yang sama dengan guru/pendidik PAUD formal.

Berdasar data-data yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan permasalahan yang dihadapi oleh guru Kelompok Bermain, diantaranya adalah belum adanya kejelasan mengenai jenjang karir serta rendahnya belum adanya jaminan kesejahteraan, rendahnya kualifikasi pendidikan, kurangnya kompetensi, kedisiplinan, kreativitas

guru serta tingginya *turn over*. Berdasar permasalahan-permasalahan tersebut pertanyaan yang muncul kemudian adalah bagaimana kinerja guru Kelompok Bermain?

Kartini (1985) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intern, yaitu yang berasal dari dalam pribadi guru dan faktor ekstern, yaitu faktor yang berasal dari luar pribadi guru. dalam hal ini kebermaknaan kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam pribadi guru, sedangkan iklim sekolah merupakan faktor yang berasal dari luar pribadi guru yang mempengaruhi kinerja guru. Gibson (1992) menyebutkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Berkaitan dengan penelitian ini makna kerja bisa masuk dalam variabel psikologis, iklim sekolah termasuk dalam variabel organisasi, dan kualifikasi akademik masuk dalam variabel individu.

Hasan (2004) mengemukakan bahwa bekerja merupakan bagian penting dalam hidup manusia, dan sebagian besar manusia menghabiskan waktunya untuk bekerja. Bekerja merupakan bentuk eksistensi diri manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Bekerja tidak lagi dipandang sebagai aktivitas untuk bertahan hidup dan mencari uang saja, tapi ada makna lain dalam bekerja. Hal tersebut terbukti pada kondisi guru kelompok bermain, dimana mereka belum memiliki kejelasan tentang jenjang karir dan tidak adanya jaminan kesejahteraan pada mereka.

Kebermaknaan dalam bekerja merupakan kebutuhan manusia yang bersifat fundamental (Yeoman, 2014). Bekerja dalam islam memiliki makna yang tinggi. Ayat-ayat Al Quran tentang bekerja diantaranya berbunyi:

*“Bila shalat telah dilaksanakan secara sempurna, berpencarlah kamu di muka bumi, carilah limpahan karunia Allah, dan zikirlah kepadaNya banyak-banyak agar kamu sekalian berhasil”* (QS. Al Jumu’ah:10).

Oleh karena itu bagi seorang muslim bekerja tidak hanya sebagai aktivitas untuk mencari uang, tapi sebagai bentuk identitas dan ibadah dalam rangka meninggikan derajatnya sebagai hamba Allah. Komitmen Islam sangat menekankan keharusan bekerja bagi manusia di bumi dalam rangka mencari rezeki yang diberikan Allah kepada manusia dalam konteks melaksanakan fungsinya sebagai khalifah di muka bumi dan untuk beribadah kepada Allah (Muslich, 2004)

Pekerjaan yang bermakna merupakan karakteristik pekerjaan yang sangat dihargai oleh karyawan (Grant, 2007). Menurut Rosso, Dekas, dan Wrzesniewski (2010) menyebutkan bahwa kebermakna kerja merupakan sebuah pengalaman akan

pekerjaan yang secara khusus dirasakan berarti dan memberikan lebih banyak makna positif bagi individu tersebut. Steger, dkk. (2015) menyatakan bahwa orang-orang yang mengatakan pekerjaannya bermakna menunjukkan penyesuaian psikologis yang lebih baik dan memiliki kualitas yang diinginkan organisasi. Kurangnya kedisiplinan, tingginya turn over, gaji yang menjadi satu-satunya alasan orang bekerja merupakan indikasi dari kurangnya kebermaknaan kerja pada seseorang. Merasakan pekerjaan yang bermakna mencerminkan hubungan pribadi yang mendalam antara seorang karyawan dan pekerjaannya yang memotivasi orang tersebut untuk melampaui persyaratan normal pekerjaan mereka (Seibert, Wang, & Courtrig, 2011). Hal ini mencerminkan potensi motivasi dari pekerjaan yang bermakna berhubungan dengan kinerja (Wingerden, J.V dan Stoep, J.V., 2018)

Kebermaknaan itu sendiri berbeda bagi setiap orang karena kebermaknaan bersifat subjektif dan dengan bagaimana masing-masing individu memandangnya (Leonatiev, 2015) Orang yang merasakan pekerjaannya bermakna melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi dirinya dan berkontribusi secara generatif pada kualitas hidup orang tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Tong (2017) dan Sanders (2017) menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan yang bermakna dan kinerja, pekerjaan yang bermakna mempengaruhi kinerja. Berbeda dengan Sanders dan Tong yang menyatakan kebermaknaan kerja terkait langsung dengan kinerja, Wingerden dan Stoep (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kebermaknaan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan dalam beberapa cara yang saling terkait, melalui penggunaan kekuatan karyawan, melalui keterlibatan kerja, dan melalui penggunaan kekuatan yang mempengaruhi keterlibatan kerja. Dalam penelitian ini peneliti menempatkan makna kerja sebagai variabel langsung yang mempengaruhi kinerja. Steger, Dik, dan Duffy (2012) menyebutkan ada tiga dimensi dari kebermaknaan kerja, yaitu *positif meaning*, *meaning making*, dan *greater good*.

Luthans (dalam Djumadi, 2006) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah iklim sekolah dan kepuasan kerja. Iklim sekolah merupakan persepsi yang termasuk faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja (Gibson, 1992). Persepsi seseorang terhadap suasana atau kualitas dari sekolah untuk membantu individu-individu di sekolah tersebut merasa berharga dan penting. Perasaan tersebut dapat membantu munculnya perasaan memiliki terhadap segala sesuatu yang ada di lingkungan sekolah. Suasana atau kondisi itu disebut oleh para ahli sebagai iklim sekolah. Iklim sekolah merupakan persepsi para guru dan personil

sekolah lainnya tentang struktur kerja sekolah, gaya kepemimpinan, manajemen, supervisi, dan faktor lingkungan sosial penting lainnya yang tampak pada sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi kerjanya (Effendi, dalam Arif Jauhari, 2005). Persepsi tersebut akan mempengaruhi sikap dan moral kerja para guru yang akhirnya mempengaruhi kualitas kegiatan belajar mengajar. Iklim sekolah akan memberikan lingkungan sekolah yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para personil sekolah sehingga berdampak pada kinerjanya.

Menurut Pidarta (2011) ciri-ciri iklim sekolah yang positif yaitu adanya hubungan yang harmonis antara personil sekolah, adanya hubungan kekeluargaan, adanya saling percaya diantara para guru yang menyebabkan suasana menjadi nyaman, para guru memiliki sifat antusiasme dalam bekerja, adanya komitmen yang tinggi dari para guru terhadap sekolahnya, dan para guru merasa bangga terhadap sekolah mereka. Kebalikan dari kondisi tersebut merupakan ciri-ciri iklim sekolah yang negatif. Penelitian oleh Balkar, B. (2015) mengungkapkan bahwa iklim sekolah secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Iklim sekolah dapat diukur melalui aspek hubungan guru dengan siswa, kekompakan dan kebersamaan guru, pengembangan profesi, keleluasaan dalam bekerja atau mengajar, ketelibatan guru dalam mengambil keputusan di sekolah, inovasi sekolah, kecukupan dan kelayakan sumber daya atau sarana, tekanan dan dorongan kerja (Rentoul dan Fasser, dalam Wahyudi 2003).

Kualifikasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian atau keahlian yang diperlukan untuk mencapai sesuatu. Kualifikasi guru adalah keahlian atau pendidikan khusus yang harus dimiliki guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Kunandar, 2007). Pendapat Usman (2012) Guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki sertifikat mengajar dan gelar sarjana.

Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 lebih lanjut menyebutkan bahwa kualifikasi akademik tersebut diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma IV. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa (a) pendidik pada pendidikan anak usia dini memiliki kualifikasi

akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), (b) latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, (c) kependidikan lain atau psikologi, sertifikasi untuk guru PAUD.

Sejalan dengan hal tersebut, petunjuk teknis penyelenggaraan Kelompok Bermain menyebutkan bahwa guru Kelompok Bermain (KB) minimal memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV jurusan Pendidikan/Psikologi Anak (Kemendiknas, 2011). Hal tersebut tentunya dimaksudkan agar guru Kelompok Bermain (KB) dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Teori sifat dalam pandangan demografis tertentu telah menekankan pada peran penting dari demografi individu seperti kualifikasi pendidikan, usia, jenis kelamin, ras dan lain-lain dalam pencapaian individu (Hurley, 1999). Pandangan demografis teori kepribadian berpendapat bahwa faktor-faktor demografis membawa perubahan yang akan mempengaruhi pencapaian (Kheng, 2011). Oleh karena itu, kinerja guru dapat dikaitkan dengan faktor-faktor ini.

Hasil penelitian berkaitan kualifikasi akademik terdapat perbedaan. Penelitian yang dilakukan oleh Manning, *et.al* (2019) menyebutkan bahwa kualifikasi guru yang lebih tinggi secara signifikan berkorelasi dengan pendidikan dan pengasuhan anak usia dini yang lebih berkualitas. Penelitian lain yang dilakukan oleh Usman, *et.al* (2016) menemukan bahwa kualifikasi guru adalah prediktor terkuat kepuasan siswa daripada pengalaman guru. Keterampilan dan metode guru, dan berbagi pengetahuan yang efektif memediasi sebagian hubungan antara pengalaman guru, kualifikasi dan kepuasan siswa. Kepuasan siswa merupakan wujud dari kinerja guru.

Berbeda dengan Manning dan Usman *et.al*, penelitian yang dilakukan Tukimin, R., Yusoff, N.M.R.N., dan Baharudin, H. (2019) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam praktik strategi inovasi belajar mengajar di antara guru berdasar pada kompetensi akademik dan pengalaman mengajar. Latar belakang pendidikan atau waktu yang lama dalam mengajar bukanlah faktor penentu dari fitur inovatif seorang guru. Penelitian Joseph, O., dan Kennedy, I. (2017) juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja murid di kelas yang diajar oleh guru yang terlatih dan tidak terlatih. Sejalan dengan dua penelitian tersebut Aziz, M., Bakri, A., Manda, D. (2019) menyatakan tingkat pendidikan akan memiliki pengaruh yang lebih besar pada kinerja guru, jika tingkat pendidikan tidak hanya diwujudkan dengan kepemilikan ijazah dan gelar akademin, tetapi juga diimbangi

dengan tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi serta profesionalisme kerja di lingkungan sekolah.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara kebermaknaan kerja dan Iklim Sekolah dengan kinerja serta adakah perbedaan kinerja guru ditinjau dari kualifikasi akademik”

#### C. Tujuan Penelitian

Berdasar dari latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik hubungan kebermaknaan kerja dan iklim sekolah dengan kinerja guru serta perbedaan kinerja ditinjau dari kualifikasi akademik.

#### D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari rangkaian kegiatan penelitian serta hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dalam Psikologi Pendidikan dan Organisasi yang berkaitan kebermaknaan kerja, iklim sekolah, kualifikasi akademik, dan kinerja.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait hubungan kebermaknaan kerja dan iklim sekolah dengan kinerja, serta perbedaan kinerja ditinjau dari kualifikasi akademik sehingga dapat dijadikan sebagai acuan bagi pihak-pihak terkait dalam upaya peningkatan kinerja.

##### 3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja.

#### E. Kebaruan Penelitian

Penelitian mengenai kinerja bukan hal baru dalam dunia penelitian. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini pada umumnya terletak pada subjek dan variabel penelitian. peneliti yang relevan dengan penelitian sekarang disajikan pada tabel 1.1 berikut ini.



Tabel 1.1 Kebaruan Penelitian

Nama dan Judul	Variabel	Metode penelitian	Hasil	Perbedaan Penelitian
Blake A. Allan, Ryan D. Duffy, and Bryan Collissonl (2016) <i>Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator</i>	Signifikansi Tugas, Kinerja, Kebermaknaan Kerja Sebagai variabel mediator	Kuantitatif eksperimen	Kinerja secara signifikan terkait dengan pekerjaan dan tugas yang bermakna	Variabel Kebermaknaan sebagai variabel mediator
Ling Tong MS (2017) <i>Relationship between meaningful work and job performance in Nurses</i>	Kebermaknaan kerja, Kinerja Perawat	Deskriptif korelasional Analisis data menggunakan regresi multivariat	Ada hubungan positif dan signifikan antara pekerjaan dan tugas yang bermakna kinerja dan kinerja kontekstual. Tingkat pendidikan, unit kerja, dan jenis pekerjaan memengaruhi pekerjaan yang bermakna	Variabel Bebas
Esuh Ossai-Igwe Lucky dan Nurahimah Bt Mohd Yussof. (2013) A <i>Conceptual frame Work On Teaching Qualifications Characteristics, Competence and</i>	X: Kualifikasi Mengajar (Kualifikasi akademik, Kualifikasi profesional), Karakteristik Dosen, Kompetensi Dosen		Dosen yang menunjukkan tingkat kualifikasi, karakteristik, dan kompetensi pengajaran yang lebih tinggi akan berkinerja lebih baik	Variabel Subjek penelitian

---

<i>Lecturer</i>	Y: Kinerja	daripada mereka
<i>Performance For</i>	Dosen	yang tidak.
<i>Higher Educations</i>		
<i>Institutions In</i>		
<i>Nigeria</i>		

---

Berdasar tabel kebaruan penelitian di atas dapat diketahui bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini difokuskan pada kinerja guru Kelompok Bermain Pendidikan Anak Usia Dini yang belum pernah ada pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan tiga variabel bebas yang peneliti nilai memiliki keterikatan dengan kinerja guru Kelompok Bermain.